

LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS

La necesidad de reformar nuestras leyes laborales se ha convertido en un grito de lucha que surge en todos los ámbitos de nuestro quehacer político, social y jurídico. Es una necesidad real y sentida. Se puede afirmar que ni un solo aspecto del conjunto de nuestra legislación laboral escapa a este predicamento.

Los objetivos perseguidos por esta Mesa Redonda que hoy inicia sus trabajos, bajo los auspicios de la Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, se dirigen a la obtención, con el consenso de todos los participantes, de fórmulas propicias para adecuar nuestro Derecho Laboral, de manera que garantice la paz, la justicia y el bienestar social.

De todos los temas que deberán ser tratados por esta Mesa Redonda, el de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin ser en el orden de prioridades el primero, es a nuestro entender uno de los más importantes del Derecho del Trabajo, tanto por su trascendencia social como por lo controvertido que ha sido el mismo. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un aspecto delicado y de incuestionable importancia.

Haciendo nuestras las expresiones de Depontín, "la permanencia garantizada en el puesto, contribuye a dar al trabajador la seguridad de la percepción de su salario, que es, por lo general, la única fuente de ingreso con la que se sostiene y mantiene a su familia; contribuye a la tranquilidad general al permitir la permanencia y la normalidad de las relaciones laborales, y hace esperar, lógicamente, una mayor producción, lo que representa en principio, un indiscutible beneficio para todos, y, por último, hace presumir que se contribuye a la especialización profesional del trabajador y a su mayor capacitación para el desempeño de su cargo". (1)

Evitar y controlar la ruptura de la relación de trabajo, debe ser una preocupación permanente del Estado, de la sociedad y de todas las organizaciones profesionales del país.

Para los fines que nos hemos propuesto, hemos tenido en cuenta las disposiciones que

sobre la materia contienen diversas legislaciones de países latinoamericanos, copias de las cuales están siendo entregadas a los presentes, con el propósito de hacer un estudio comparativo de las mismas, y sacar de su conjunto y de nuestras experiencias, las ideas más adecuadas y factibles para ser aplicadas en nuestro país. Para ésto deberá tomarse en cuenta sobre todo, nuestra economía, de incipiente desarrollo, su marco de referencia de corte capitalista, la idiosincrasia y la historia de nuestro pueblo, en su más amplio sentido.

TERMINACION NORMAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Al considerar el aspecto de la terminación de la relación de trabajo, necesariamente debemos hacer la distinción entre la terminación normal del contrato y la ruptura de dicha relación por inejecución, teniendo en cuenta si se trata de un contrato de duración determinada o de duración indeterminada o indefinida. (2)

El contrato por cierto tiempo puede llegar a su fin, primero, por la llegada del término; segundo, por el acuerdo de las partes. Este acuerdo consistirá en adelantar la llegada del término precedentemente fijado. Los contratos para una obra o servicios determinados llegan a su fin, con la prestación del servicio o con la conclusión de la obra.

En los contratos de trabajo de duración indeterminada o indefinida, la relación puede terminar en forma normal de acuerdo con nuestra legislación, lo. por el mutuo acuerdo; 2o. por muerte del trabajador o su incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta para el desempeño de los servicios que se obligó a prestar; 3o. por enfermedad o ausencia cumpliendo obligaciones legales u otra causa justificada que le haya impedido concurrir a sus labores por un período total de 200 días, contados desde el día de su primera inasistencia; 4o. por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; 5o. por cierre de la empresa o reducción definitiva del trabajo, resultantes de falta de elementos para continuar la explotación,

incosteabilidad de la misma u otra causa análoga; 6o. por caso fortuito o de fuerza. (Arts. 61; 64; 65; 66; 67; Cod. de Trabajo).

Estas disposiciones legales deben ser revisadas a fin de introducir las modificaciones pertinentes, con el propósito de brindar más seguridad y garantía a nuestro trabajador.

DESAHUCIO

Esta Mesa Redonda debe discutir y decidir si es pertinente y realizable en nuestro ámbito jurídico, la derogación de los Arts. 68 y siguientes del Código de Trabajo, que regulan la terminación del Contrato de Trabajo por desahucio, o si debe limitarse el mismo a determinados casos específicamente indicados por la ley.

El desahucio como institución laboral, ha sido severamente criticado tanto por tratadistas como por representantes de sectores laborales.

Se ha dicho que el desahucio es la negación misma de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; que mientras exista esta forma de terminación abusiva en nuestra legislación, consagrada como un derecho de orden público para el patrono, la paz laboral será una quimera.

Muchas de las legislaciones, o algunas de ellas, que serán estudiadas por esta Mesa Redonda, v. g. la de la República de Panamá, descartan esta prerrogativa para los patronos.

En su Artículo 211, el Código de Trabajo de Panamá establece lo siguiente: "El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley, y según las formalidades de ésta". Es decir, que dicha legislación establece el principio de la estabilidad absoluta de los trabajadores en sus empleos.

Sin embargo, la legislación venezolana, tal y como Uds. podrán observar en los documentos de trabajo de esta Mesa Redonda, aun cuando regula y controla el derecho al desahucio, lo permite en ciertas condiciones, con lo que deja abierta la posibilidad de ejercerlo.

El Código de Trabajo francés (art. 23, apartado 1o., que recoge el Art. 1,780 del CC) sienta el principio de que "el arrendamiento de servicios de duración indeterminada puede siempre cesar por voluntad de cualquiera de las partes contratantes"; el propio precepto sujeta este derecho a la obligación de preavisar, en la forma prevista por el uso, el convenio colectivo o la ley (una ley de 19 de febrero 1958 ha regulado el preaviso); pero el párrafo 2o. del

artículo 23 se limita a decir que el preaviso no es necesario "en caso de falta grave del asalariado", y deja a la jurisprudencia la determinación de qué se entiende por falta grave como causa justificativa del despido sin preaviso, y, por consiguiente, de cuándo ha abusado el empresario de su derecho de resolución unilateral.

El estudio de la conveniencia de excluir el desahucio de nuestra legislación por la derogación de los artículos 68 y siguientes del Código de Trabajo que lo contemplan, o el mantenimiento de dicha institución, con la corrección de los defectos que la acompañan actualmente en su ejercicio, es labor que compete a los integrantes de esta Mesa Redonda.

Nosotros, por nuestra parte, entendemos con el Prof. Rodolfo A. Nápoli, que la estabilidad desde el punto de vista de la justicia social, tiene como fin último, "lograr la seguridad y el bienestar de cada individuo", y por lo tanto, es nuestra opinión personal, que se debe establecer un sistema de seguridad para todos los trabajadores en sus empleos, en la más amplia medida posible.

DESPIDO

El despido concebido como la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del patrono, justificado o injustificado, según este último pruebe o no una falta grave e inexcusable a cargo del trabajador, es otra de las instituciones que por la trascendencia de sus efectos debe ser objeto de una estricta regulación por parte del legislador.

En su sentido más amplio, el despido implica para el trabajador la pérdida de su empleo. Desde este punto de vista nosotros consideraremos las reformas a introducir en nuestra legislación, a fin de hacer sus disposiciones más generales y más protectoras del trabajador.

La inspiración fundamental de las modificaciones a introducir en nuestros estatutos legales debe ser la de que "todo despido que no es motivado por las condiciones personales o la conducta del trabajador o por las necesidades imperiosas de la empresa, puede y debe ser considerado como socialmente injustificado. y que todo despido debe ser nulo si las autoridades administrativas, en primer lugar, o los tribunales en último caso, le atribuyen este carácter.

Este criterio ha sido consagrado en las

Repúblicas Alemanas, tanto en la Democrática como en la Federal. En dichos Estados, el trabajador que no esté conforme con el despido puede recurrir, dentro de dos semanas, al Tribunal competente cuando el despido es ordinario; en caso de despido extraordinario, inmediatamente después de su notificación por escrito. El Tribunal puede anular el despido con la consecuencia de la reincorporación, sin alternativas.

La reinstalación de los trabajadores víctimas de una ruptura abusiva de su contrato de trabajo por parte de la empresa, debe constituir un derecho para los mismos, que debe ser ejercido tanto ante las autoridades administrativas de trabajo como ante las judiciales. Las condiciones para que las referidas autoridades puedan ordenar la reincorporación, deberán ser establecidas por la ley, así como las excepciones a las reglas generales. Las legislaciones que serán objeto de estudio por esta Mesa Redonda, nos ofrecen ejemplos que deberán ser estudiados y ponderados a la luz de nuestras realidades económico-sociales.

INDEMNIZACIONES

Por otro lado, el establecimiento de indemnizaciones justas y que gocen de la debida protección contra los acreedores de los trabajadores y los otros acreedores de las empresas, es otra de las metas a lograr por esta Mesa Redonda.

Entre estas indemnizaciones debemos recalcar aquellas ya establecidas en la República de Venezuela, que se refieren a la antigüedad y cesantía como derechos adquiridos por los trabajadores y que gozan de la naturaleza jurídica del salario, por ser considerados salarios diferidos.

Estas indemnizaciones deberán ser pagadas aun cuando el contrato de trabajo se interrumpa por muerte del trabajador o por cierre de la empresa, es decir, por cualquier causa de terminación del contrato de trabajo.

Otra de las modificaciones que deben ser contempladas por nuestra legislación se refiere a la manera de computar el monto de las referidas indemnizaciones. Nos parece muy atinada la fórmula empleada por el Código de Trabajo de Panamá, en su Artículo 149, cuando dispone lo siguiente: "Para la determinación del monto de las indemnizaciones y cualesquiera otras

prestaciones que deban pagarse a los trabajadores, se entenderá por salario el promedio percibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias efectivamente trabajadas durante los 6 meses ó 30 días anteriores a la fecha de la exigibilidad del derecho, según sea más favorable al trabajador".

Es conveniente favorecer al trabajador de contrato por tiempo limitado, con el pago de la totalidad de los salarios correspondientes al tiempo convenido, cuando su contrato ha concluido antes del término estipulado (modificación del Art. 84, Ordinal 2, del Código de Trabajo).

Es necesario disponer que la ejecución de las sentencias laborales estén a cargo de los tribunales de trabajo, que disponga indemnizaciones equivalentes al salario del trabajador por el tiempo que transcurra sin que se le dé cumplimiento a la sentencia condenatoria.

R E S U M E N

Para concluir, debemos señalar los puntos que personalmente consideramos que ameritan ser objeto de discusión, y son los siguientes:

1. ¿Deben revisarse las disposiciones legales relativas a la terminación normal "sin responsabilidad" del contrato de trabajo, a fin de darle mayor protección a nuestros trabajadores?
2. ¿Debe derogarse el desahucio o limitarse a determinados casos específicamente indicados por la ley?
3. ¿Conviene establecer la estabilidad absoluta del trabajador permanente en el sentido de que sólo puede ser despedido en caso de falta grave o por necesidades de la producción, previa autorización de las autoridades de trabajo competentes?
4. En todo caso, tanto para el despido como para el desahucio, ¿debería establecerse el pago doble de prestaciones como forma de garantizar la estabilidad relativa en el empleo?
5. ¿No reduciría los litigios modificar el Artículo 84 del Código de Trabajo en el sentido de que los salarios caídos cursen hasta la sentencia definitiva,

BIBLIOGRAFIA:

como es en algunos países de América, o hasta la ejecución de la sentencia, como lo es en México?

6. ¿Sería conveniente favorecer al trabajador de contrato por tiempo limitado con el pago de la totalidad de los salarios correspondientes al tiempo convenido, cuando su contrato ha concluido antes del tiempo estipulado? (Modificación del Artículo 84, Ordinal Segundo del Código de Trabajo).

Estas preguntas, destinadas a puntualizar los temas de discusión no son limitativas y esperamos que de la experiencia y vastos conocimientos de los presentes, surjan otras interrogantes que enriquezcan esta Mesa Redonda.

DARIO O. FERNANDEZ ESPINAL

Profesor de la Universidad Nacional
Pedro Henríquez Ureña

Santo Domingo, R. D.

2 de septiembre de 1978.

1. Rodolfo A. Nápoli —2da. edición actualizada 1971— “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”.
2. Jean Brochard —Manual Du Contrat de Travail— Librairie Dalloz, 1960.
3. Dr. Lupo Hernández Rueda— Manual de Derecho Dominicano de Trabajo— 2da. edición 1976.
4. Código de Trabajo de la República Dominicana. Librería Dominicana—Edición 1977.
5. Ley Federal del Trabajo de México. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social: México, 1970)
6. Código de Trabajo de Panamá. (Talleres Litográficos de Impresora Panamá, S. A., 1975)
7. Ley contra despidos injustificados de la República de Venezuela. (Ediciones Juris: Caracas, 1976)
8. Manuel Alonzo Olea— Derecho del Trabajo— Madrid 1976, citado por la revista Análisis Laboral de 1978.

Personal de los Talleres Offset de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, que trabajó en la edición de este número: Composición tipográfica: Rafael F. Mañón, Diagramación: Radhamés Martínez, Fotomecánica: Francisco Tavárez Oscar, Impresión: Bartolomé González y Vicente Cordero, Compaginación y encuadernación: José Paniagua y Ramón de los Santos; Guillotinista: Félix Aquino, Supervisión técnica: Fabio E. Ortiz.